إدارة مطوبس التعليمية

قسم التدريب والجودة

سجل البيانات الأساسية والقرارات الوزارية الخاصة بالوحدة

البيانات العامة للمدرسة

اسم المدرسة	الكود الإحصائي	المرحلة	التبعية	الفترة الدراسية	تليفون المدرسة
………………	………………	………………	………………	يوم كامل /	………………
مجتمع المدرسة	ملكية المبنى	نوع المدرسة	العنوان البريدي	العنوان الالكتروني	موقع المدرسة الالكتروني
ريفي /	حكومي /	مشتركة /	………………	………………	………………

بيانات مسئول وحدة التدريب والجودة

الاسم	المؤهل	الوظيفة	التليفون

بيانات العاملين بالمدرسة

القيادة العليا			عدد المعلمين			عدد الأخصائيين			أخصائي نفسي			أخصائي اجتماعي		
مدير	ناظر	وكيل	ذكور	إناث	جملة	ذكور	إناث	جملة	ذكور	إناث	جملة	ذكور	إناث	جملة
أخصائي تكنولوجيا			أخصائي معمل			أخصائي مكتبة			عدد الإداريين			عدد العمال		
ذكور	إناث	جملة	ذكور	إناث	جملة	ذكور	إناث	جملة	ذكور	إناث	جملة	ذكور	إناث	جملة

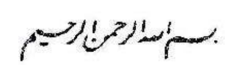
قائمة بموارد الوحدة، ومصادرها

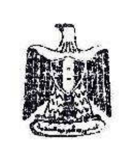
قائمة بالموارد المادية والإمكانات المتاحة

م	العدد	الموارد والإمكانات المتاحة	مصادرها	ملاحظات
١				
٢				
٣				
٤				
٥				
٦				
٧				
٨				
٩				
١٠				
١١				
١٢				
١٣				
١٤				
١٥				

مسئول وحدة التدريب والجودة **مدير المدرسة**

القرار الوزاري الخاص بالوحدة و هو القرار ١٣٧ والذي بموجبه تم إلغاء القرار ٩٠ لعام ٢٠٠١ وتم إلغاء القرار ٤٨ لعام ٢٠٠٢





التاريخ / / ٢٠٠

جمهورية مصر العربية
وزارة التربية والتعليم
مكتب الوزير

قــرار وزاري

رقم (١٣٧) بتاريخ ١١ / ٣ / ٢٠١٢

وزير التربية والتعليم :

بعد الاطلاع على قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨،
وعلى قانون نظام الإدارة المحلية الصادر بالقانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩ ،
وعلى قانون التعليم الصادر بالقانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١ ،
وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٧١ لسنة ١٩٩٧ بتنظيم وزارة التربية والتعليم ،
وعلى القرارات الوزارية أرقام ٩٠ لسنة ٢٠٠١ و ٤٨ لسنة ٢٠٠٢، و١٢٨ لسنة ٢٠١٢ ،
وبناء على ما تقتضيه المصلحة العامة،

قـــــرر :

مادة (١) :

تنشأ بكل مدرسة ابتدائية، أو اعدادية أو ثانوية (عام أو فنى) وحدة للتدريب والجودة، تتبع الوكيل المختص بالجودة، ويصدر بتشكيلها قرار من مجلس إدارة المدرسة .

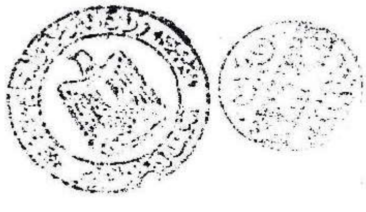
مادة (٢) :

تختص الوحدة المشار إليها بما يأتي :-

أ- وضع رؤية ورسالة وأهداف المدرسة بالتعاون مع الإدارة المدرسية ومجلس الأمناء .

ب- وضع خطط تنفيذية لتحسين المدرسة وتطويرها باستمرار، بالإضافة إلى تحديد الأهداف المراد انجازها سنوياً من خلال الخطط السنوية، في كافة المجالات والأنشطة، ومتابعة تنفيذها وتقييمها بالتعاون مع مجلس الأمناء .

ج- التقويم الذاتي لجميع جوانب المنظومة التعليمية داخل المدرسة وفقاً للمعايير المحددة من الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد وتشمل :-



- أداء الطلاب ونتائجهم .
- أداء القيادات التربوية .
- اداء الإدارة المالية .
- المناخ المدرسي .
- فاعلية المشاركة المجتمعية .
- الآليات المناسبة لصيانة كل من المبنى المدرسي، والمعامل، والتجهيزات، واحتياجات العاملين بالمدرسة .

أهداف وحدة التدريب والجودة

الهــــــدف العـــــــام :

تستهدف وحدة التدريب والجودة **تحديد رؤية مستقبلية** والسعي إلى تحقيق هذه الرؤية من خلال :
تنمية كفايات المعلمين والعاملين بالمدرسة بما يجعلهم قادرين على أداء أدوارهم بفاعلية وكفاءة وبما يؤدى إلى تحسين العملية التعليمية بالمدرسة لتصبح مدرستهم فعالة قادرة على الوصول إلى الجودة الشاملة .

الأهـــــداف الفرعيـــــة :

١ ـ تنمية الكفايات المهنية والتخصصية والثقافية للمعلمين ولجميع العاملين بالمدرسة خاصة المعينين الجدد.
٢ ـ توفير مناخ عام بالمدرسة يشجع على التنمية المهنية المستدامة للعاملين بها.
٣ ـ تنمية الأسلوب العلمي فى التفكير ، والتفكير الناقد ، والتفكير الابتكارى والقدرة على حل المشكلات لدى المعلمين والعاملين بالمدرسة ، بما يساعدهم على التجديد والتحديث والابتكار فى عملهم.
٤ ـ تنمية كفايات المعلمين والقيادات والإداريين وغيرهم من العاملين بالمدرسة على استخدام التكنولوجيا المتطورة ومصادر المعرفة المتنوعة.
٥ ـ تنمية الوعي والكفايات البحثية للمعلمين والعاملين فى المدرسة من خلال قيامهم بإجراء بحوث ودراسات تساعد فى حل بعض المشكلات التعليمية الميدانية التى تواجههم.
٦ ـ الاستفادة من خبرات المعلمين العائدين من بعثات خارجية وأيضا الخبرات المتوفرة بالمدرسة.
٧ ـ استثمار الإمكانات المادية المتوفرة بالمدرسة الاستثمار الأمثل فى خدمة العملية التعليمية.
٨ ـ مساعدة المعلمين والعاملين بالمدرسة على التفاعل مع المجتمع المحلى بما يدعم العلاقة بين المدرسة والمجتمع المحلى والمشاركة الفعالة فى تحسين العملية التعليمية وخدمة البيئة.
٩ ـ تنمية الاتجاهات الإيجابية وكذلك القيم الإيجابية لدى المعلمين والتي من بينها قيم الانتماء والولاء للوطن وتنمية الهوية الثقافية.
١٠ ـ مواكبة التطورات والتجديدات التربوية فى جميع مكونات المنظومة التعليمية.
١١ ـ إعداد كوادر تدريبية (مدربين) لديها الكفايات والمهارات اللازمة للقيام بالأنشطة التدريبية.

١٢ـ تنمية روح التعاون بين العاملين بالمدرسة

١٣ـ زيادة مستوي الرضا الوظيفي للعاملين بالمدرسة

١٤ـ استثمار الخبرات المتنوعة لدي العاملين بالمدرسة

١٥ ـ التواصل مع الموجهين بشكل مستمر

مسئول وحدة التدريب والجودة **مدير المدرسة**

معايير اختيار المدرب

١. الإلمام بالمادة العلمية
٢. القدرة على إعداد البرنامج التدريبي
٣. يفضل من لدية خبرة سابقة فى التدريب
٤. يفضل من حصل على شهادات معتمدة فى مجال تدريب المدربين
٥. مستوى الاهتمام بالمظهر الشخصي في إطار قيم المجتمع والمهنة
٦. اتزان الشخصية وهدوء الأعصاب .
٧. وضوح الصوت وصحة النطق.
٨. دقة الالتزام بالمواعيد .
٩. لقدرة على تحمل المسئولية .
١٠. القدرة على التكيف مع المواقف الجديدة
١١. القدرة على إقامة علاقات سليمة مع المتدربين .
١٢. القدرة على بث الدعابة وتقبلها في الوقت المناسب.
١٣. الثقة بالنفس.
١٤. سلامة استخدام إجراءات الضبط وأساليبه .
١٥. الاستعداد لتقبل وجهات نظر الآخرين.

مواصفات المدرب الجيد

١ - المعرفة والإلمام بالموضوع :
من الضروري أن يكون المدرب ملما بالموضوع الذي سيقوم بتدريبه وإفهامه للآخرين وعليه أن يكون ملما بجميع وسائل التدريب ، لأن الاعتماد على الخبرة فقط لا يعتبر كافيا لنجاح المدرب ، بل يجب أن يوفر وسائل التدريب المساعدة.
٢ - معرفة فن وأساليب التدريب :
إن معرفة فن وأساليب التدريب المختلفة الصحيحة ضرورة لازمة للمدرب الناجح وهذه هي إحدى الأسباب التي تدعو إلى ضرورة تشكيل دورات وتهيئة المدربين وتدريبهم.
٣ - قوة الشخصية :
إن قوة الشخصية ضرورة لابد منها للنجاح في أي مسعى أو مجال لاسيما عندما يعمل الناس في عمل واحد مشترك ، وعلى كل مدرب أن يلاحظ المدربين الآخرين ويقارن بين مميزات شخصياتهم وشخصيته وعندها عليه أن ينمي شخصيته التي تساعد على نجاحه كمدرب ناجح ويتجنب تلك المميزات التي تتعارض وفاعلية التدريب.
٤ - القيادة الصحيحة :
يجب أن يتوفر في المدرب الناجح صفات القائد الذي يمكن أن ينمي العادات الحسنة والسلوك الجيد والكفاءة والمميزات الخلقية في المجتمع و تتوفر فيه أيضا القيادة الصحيحة ويستطيع أن يدير التدريب دون وجود أي مشاكل.
ومن الضروري أن تتوفر السيطرة والإدارة القوية على المجموعة قبل تدريبها.
٥ - الرغبة في العمل :
على أن تكون لديه الرغبة الخالصة والاهتمام نحو المتدربين ونجاحهم والموضوع الذي يقدمه والأسلوب التدريبي الذي يقدمه.
وإذا أراد المدرب أن يكون ناجحا عليه أن يتجاوب في فهم مشاكل المتدربين وأن يكون عادلا في معاملة كل فرد منهم.
المدرب الناجح الذي تتوفر فيه المعرفة والتخصص في عمله يمكنه أن يزيد ويقوي معلوماته ومهارته في كل لحظة وأن يستغل كل جهده لرفع وتحسين مستوى كفاءته .
٦- الاستعانة بالآخرين :
إن المدرب الناجح هو الذي يؤمن بمبدأ التعاون مع الآخرين من زملائه وهذا يساعده على كشف نواحي الضعف والقوة في العمل بسرعة أكثر ، وأن يرحب باقتراحاتهم إذ باستطاعة المدرب الآخر ومساعد المدرب أو المراقب أن يقدم توجيهات ونصائح وتصويب أخطاء يمكن أن يقع فيها المدرب ٠
٧- الثقة بالنفس بحيث يثق بنفسه من غير فخر ٠
٨- يكون حازما ولكن عطوفا ٠
٩- لا يكون فظا حتى لا ينفر منه المتدربون ٠
١٠- لا يسخر ويكون صبورا ٠
١١- يشجع من يستحق التشجيع من المتدربين ٠
١٢- على المدرب أن يبدأ بتقدير اعتبار المبادئ والقواعد الأساسية للتدريب الجيد الناجح وأن يعين ويحدد لنفسه المستوى والهدف الذي يجب أن يصله ٠

١٣- التركيز على عناصر معينة تجعل المدرب يحرز تقدما ، بحيث لا يخرج على الموضوع المرسوم له ولا يشتت ذهن المتدربين ، وهذا الشئ الذي يقوم به يمتدح عليه ويقدر عليه ٠

١٤- بذل الجهد المتواصل :

إن أفضل طريقة لنجاح التدريب هي الجهود المتواصلة التي يبذلها المدرب لنجاح التدريب ولتحسين المستوى ، وعلى المدرب أن يسأل نفسه بعد كل موضوع عن الوسيلة التي يمكن أن تكون أفضل لو اتبعها لنجاح مهمته وألا يرتضي لنفسه إلا الأفضل وأن الاستمرار في البحث عن أفضل الأساليب لتدريب المتدربين هي أفضل العناصر الفريدة التي يجب أن يتصف بها ٠

١٥ - المهارة وهي القدرة على إنتاج التأثير المرغوب فيه بصورة ثابتة على أن يتميز بالدقة والسرعة والاقتصاد فى الإجراء كما يعتمد على اختيار أساليب ناجحة لإنتاج هذا التأثير .، ويجب أن تكون لدى المدرب رؤية صحيحة للمهارة التي ينبغي أن يكتسبها المتدرب ، لذلك فعليه أن يدرس الاتى :

- ما طبيعة الوسائل المستخدمة فى البرنامج؟
- ما المعلومات التي يجب أن يجمعها فى هذه المرحلة؟
- كيف يستخدم هذه الوسائل والمعلومات لتحديد الأداء الماهر؟

١٦- الاندماج فى العمل والتفاعل الإيجابي .

١٧- كثرة الإنتاج وتنوعه والرغبة فى التعلم حتى الإتقان .

١٨- تكوين علاقات طيبة بين المدرب والمتدربين .

١٩- الثقة فى النفس وتحمل المسئولية .

٢٠- إتباع قواعد تنظيم العمل .

٢١- الاستمتاع بالعمل وانتشار روح المرح داخل القاعة .

٢٢- تنمية المهارات الاجتماعية ومهارات التعلم الذاتي والعمل الجماعي والمشاركة

مسئول وحدة التدريب والجودة　　　　　　　　مدير المدرسة

أساليب التدريب

يستلزم تنوع الاحتياجات التدريبية و تعدد مستويات البرنامج التدريبي تنوع أساليب التدريب و تعدد أشكالها ، و ما يصلح لتحقيق بعض الاحتياجات التدريبية قد لا يصلح للبعض الآخر و ما يتناسب مع المعلمين قد لا يتناسب مع الإداريين . و على ذلك فإن هناك ضرورة لتنويع أساليب التدريب فى البرنامج . و يمكن أن تصنف أساليب التدريب وفقا لأشكالها على النحو التالي:

المحاضرات	التدريب الذاتي
حلقات المناقشة و الحوار	التدريب المصغر
العصف الذهني	لعب الأدوار
ورش العمل التدريبية	دراسة الحالة
التدريب العملي	الندوات
الزيارات الميدانية	إجراء البحوث و الدراسات

و يمكن تصنيف الأساليب التدريبية ؛ وفقا لطبيعة البرنامج التدريبي ولأهمية المتدربين ، و إعدادهم و مواقع عملهم . و هذه المواقع ثلاثة أنواع هي

التدريب فى الموقع	التدريب من بعد	التدريب التتابعى

١- التدريب فى الموقع (المدرسة) : School – based Training

يتضمن البرنامج و الأنشطة التدريبية التي تتم فى (الموقع) المدرسة ، والذي يعتمد على أن تكون المدرسة هى المركز الأساسي الذي تتم فيه التنمية المهنية للمعلمين و لجميع العاملين ، و هذا النوع من التدريب يتطلب توافر المناخ الصحي للعاملين فى المدرسة للعمل كفريق متكامل ؛ الأمر الذى يؤكد الدور الذى تقوم به الوحدة التدريبية بالمدرسة .

٢- التدريب عن بعد : Distance Training

يتم من خلال و سائل الاتصال و التكنولوجيا المتقدمة (تليفزيون – راديو – فيديو كونفرانس – حقائب تعليمية تضم مواد مطبوعة و مرئية و مسموعة – أقراص مدمجة – شبكة الإنترنت – شبكات معلومات أخرى) . وهذا النوع من التدريب أصبح من أكثر الأساليب استخداما حاليا ؛ نتيجة التقدم فى مجال التكنولوجيا

٣- التدريب التتابعى Sequemtial Training

يتم من خلال برامج تعد على عدة مستويات : المستوى المركزى (الوزارة) مستوى المديريات التعليمية (المحافظات) ، المستوى المحلى : (مراكز التدريب المحلية بالإدارات التعليمية) ؛ بهدف أعداد مدربين و كوادر تدريبية على مستويات هرمية ، تبدأ من مستوى الوزارة المركزى ، ثم مستوى المديريات التعليمية ، ثم مستوى الإدارات حتى تصل المدرسة بما يشكل شبكة تدريب .

*** هذا .. و يلاحظ أن هذا العرض يتماشى مع المفهوم الشامل للتنمية المهنية ، الذى ينبغى أن يكون الهدف الأساسى للوحدة التدريبية .

****

مشرف وحدة التدريب   مدير المدرسة

شروط يجب توافرها في البرنامج التدريبي والمدرب

يجب أن يهدف البرنامج التدريبي الى أن :

- يُنمي المحتوى لدى المعلم الالتزام بالقواعد واللوائح .
- يُرسخ لديه قيم العدالة والمساواة .
- يُمَكن المحتوى المعلم من تحديث معارفه ومهاراته واتجاهاته في المادة العلمية .
- يمكنه من تطوير أدائه لدعم التعليم والتعلم .
- يُنمي مهارته في توظيف التكنولوجيا .
- يوفر المحتوى للمعلم مصادر معرفة متنوعة للبحث والإطلاع .
- يُنمي لديه تبادل الخبرات والمعارف .
- توجد أهداف إجرائية تتصف بأنها:
- محددة. - يمكن قياسها. - قابلة للتحقيق. - واقعية.
- توجد نسخة مطبوعة للمادة التدريبية للاستخدام السريع في المواقف الطارئة إذا لزم الأمر.
- يُعطى كل متدرب نسخة ورقية من المادة والكترونية إن أمكن .شروط يجب توافرها فى المدرب

- **يجب على المدرب أن :**

- يهتم بمظهره وسلوكياته داخل وخارج المؤسسة .يحترم البعد الشخصي للمتدربين والزملاء .
- يساعد المتدربين والزملاء دون تمييز .
- يلتزم بحقوق الملكية الفكرية (التوثيق وتحديد المصادر)
- توجد قائمة بقواعد العمل داخل القاعة التدريبية .
- يتم تفعيل قواعد العمل .
- يستثير المدرب المشاركين لاستنباط توقعاتهم .
- يوزع الأدوار بما يتناسب مع أنماط المشاركين.
- يلتزم بالوقت المحدد من البداية وحتى نهاية تنفيذ البرنامج .
- يوظف الأدوات المتوفرة والمستهدفة في تحقيق الأهداف .
- يوظف المواد التدريبية المتوفرة ، القدرات البشرية على مستوى المدرب والمتدرب بفعالية
- يستخدم أساليب مشوقة في طرح الأسئلة والإجابة عليها.
- يصحح الأخطاء بطريقة ملائمة.
- يتحدث بسرعة مناسبة مع المشاركين.
- يربط أنشطة التدريب ببيئة المشاركين واحتياجاتهم.
- ينوع من أسلوب عرض المادة التدريبية.
- ينصت باهتمام لأفكار المشاركين وآرائهم.
- يشرك جميع المتدربين في الجلسة .
- يعطي فرص متساوية لجميع المشاركين.
- يجيد استخدام الاستراتيجيات المتنوعة.
- ينوع من إستراتيجياته بتنوع المشاركين واحتياجاتهم.
- يتحكم في مشاعره وانفعالاته .
- يستخدم وسائل ومعينات بديلة في حالة انقطاع التيار الكهربائي.
- يستخدم وسائل تكنولوجية متنوعة.
- يوظف الوسائل حسب الموقف التدريبي والنشاط .
- يوظف نتائج التقويم في ممارسة بعض الأنشطة الإثرائية .
- ينمى لدى المشاركين أهمية التقويم الذاتي